

新卒フリーターという働き方の可能性について

—女子短大生を中心にして—

佐 藤 美 津 子

I はじめに —問題の所在—

90年代に入ってから、国際化や規制緩和は市場変化をもたらし、多くの製造業は生産拠点を海外へと移転させ、労働者の構造変化をもたらしている。さらに、情報化は仕事の内容を大きく変化させ、とりわけいままで女性が主に担ってきた事務などの仕事に多大な影響を与えている。そのうえ、不況による雇用者の削減が追い討ちをかけ、主に女子短大生が選択する職種、一般事務職や営業事務職、販売職などの募集が近年極端に減少している。さらに、いわゆるフリーターという働き方が社会で認知されるに従って、その言葉が造られた本来の意味から離れて、就職できない学生の卒業後の受け皿となっているという現実があり、その数は200万人とも言われている。筆者は、今迄女子短大生の就職活動アンケートを分析し、ビジネス実務教育の取り組みの研究^{注1}を行い、さらに、女子短大生がなぜ就職活動を積極的に行わず、新規学卒未就業となり、フリーターという働きかたを選択するのかの理由やフリーターの実態を考察した研究^{注2}を行ってきた。

さらに、雇用環境の悪化や雇用形態の多様化により、女子短大生が就職できずに新卒でフリーターという働きかたを選択しなければならないという現状に着目し、小稿では、女子短大生が就職できずに、新卒でフリーターという働き

^{注1} 拙著 「ビジネス実務教育と短大生の就職活動に関する一考察—人文・教養系の学生を中心にして—」 『湘南国際女子短期大学紀要』第7号 2000年 P 15～P 36

^{注2} 拙著 「新規学卒未就業者の進路に関する一考察—女子短大生を中心にして—」 『湘南国際女子短期大学紀要』第9号 2002年 P 1～P 15

かたを選択した場合、その後のワーカーとしての将来の可能性にどのように影響するのかを考察することにある。IIでは、若年層がなぜ就職できないのかその要因を整理し、IIIでは、フリーターという働き方の誤解を明らかにし、さらに、IVでは、新卒でフリーターを選択することの可能性について検討したい。なお、小稿でいう新卒とは、女子短大生をさすこととする。

II 若年層がなぜ就職できないのか

1) 情報化による業務の変化

高度情報化は業務そのもののやり方に変化を与え、業務のスピード化と共有化をもたらし、さらに、情報技術の発展は業務内容の標準化をもたらした。特に事務部門では、多くのOA機器が導入されることにより、それまで一般事務作業を担ってきた人員の人余り現象を起こし、余剰人員を他業務への配置変換などして対応している企業が多い。高山は、情報技術の発展により、殆ど全ての産業で単純事務作業を効率化し、その業務にかわって労働者の需要と賃金を低下させ、一方で、情報技術に関する高度な知識を持った労働者の需要と賃金を上昇させてきたとし、情報化はスキルの差による労働者賃金の2極化を促す要因となっている^{※3}と指摘している。つまり、情報化は、システムエンジニア等の新しい雇用を生み出す一方で、以前は人が行っていた業務がOA機器によって代替可能になったため、業務の変化をもたらし、企業は一般事務作業層の人員削減を行ったり、派遣社員の登用やパート・アルバイトへと雇用をシフトする傾向にあり、特に若年女子が担ってきた一般事務職等、新卒の雇用の抑制が起きているのである。

2) 中高年雇用維持の代償

経済のグローバル化は、企業は製造拠点を海外に移転する等、地球規模の熾烈な戦いの中で企業の生き残りをかけた構造改革を余儀無くされている。さらに、不況による雇用削減の動きが1990年の半ばから始まり、雇用のスリム化と終身雇用制の破壊が始まったと言われている。

^{※3} 高山予志子『レイバー・デバイド [中流崩壊]』 日本経済新聞社 2001年 P

一方、失業率が5%を超えている時代に、人手不足で困っており必死に人手を確保しようとしている企業や職種がある。それはIT技術者と薬剤師であるといわれ、特に、圧倒的に足りないのがシステムエンジニア(SE)やプログラマーといったシステムづくり全体を管理する技術者である。ここで、情報技術者の例を概観してみると、IT(情報技術)不況と言われているのは、パソコンや半導体などを扱う品質管理者や設計技術者などのハード系技術であって、それを活用し、きちんとしたコンピューターシステムを作るシステムエンジニアなどのソフト系技術者は常用的に人手不足なのである。なぜなら、システムづくり全体を管理する技術者は、一人前になるには少なくとも5~7年の経験が必要と言われており、金融や医療などを例にとれば、顧客企業の仕事内容に精通し、顧客企業の要求にどう答えられるかが問われる職種であり、顧客企業の仕事内容に精通していなければシステムづくり全体を管理することは出来ないとされている職種だからである。

ところが、IT(情報技術)不況により大幅な事業転換を迫られている企業は、いままでハード技術者とソフト技術者の情報技術者の育成をほぼ同様にしてきたおり、ソフトサービス部門への事業の移行が、社内的にはハード技術者余りを起し、同様に、高度情報化もあって営業や事務系までもが人余りを起しているのである。そして、この現実に対応すべく人材採用や人材育成、事業転換など大きな変革を行っていると言える。企業は、ソフト系技術者の新規採用数の増加や通年採用へと切り替えを行う一方で、安い労働力を求めてハードウェア等、工場の生産拠点を中国など海外に移動し、ハード系技術者や営業・事務系等の新卒採用者の手控えをしている。例えば、平成15年春の大卒採用予定者数をみると、日立製作所は技術系650人、事務系150人の計800人とし、平成14年4月入社予定者数より180人減、東芝は、技術系450人、事務系50人の計500人で、平成14年4月入社予定者数より240人減とし、IT不況の影響で巨額の赤字が出るために、新卒採用を控えることを発表している。

さらに、余剰気味のハード系技術者や営業職などの社内の人材をあらためて見直し、30代から40代を対象に大幅な職種転換研修を企業は行っているのである。つまり、日本企業の人材採用や育成方法は、既に雇用している人材の雇用を確保することを前提に行われているとみてとれる。それは、たとえ事業転換や職種のミスマッチによる余剰人員が社内に生じたとしても、既に雇用している余剰人員をやみくもにリストラするのではなく、社内の人材をあらためて

見直し、本人のやる気と仕事の最前線でアグレッシブに挑戦する人材を発掘し、社内教育によって配置転換や職種転換を行うなどして、必要人材へと社内で育成していくことが大切であるとする企業が多いからである。なぜなら、企業は、安易に余剰人員をリストラするべきではなく、雇用維持の努力をすることこそが会社経営者としてすべき努力であるという考え方がまだ根強いからであり、その結果、新卒採用を雇用の調整弁としているのである。玄田は、実際は現在若者が置かれている状況が「非自発的」なものであるにもかかわらず、社会全体、場合によっては若者本人すらもそれを自発的と考えているとし、社会の多数を占める中高年が若年の就業機会の減少の原因となっており、突き詰めれば中高年自身の雇用の犠牲になっていることを若者は暗黙のうちに自覚し、そのために、本来は「本人のせいではない」若年失業をあえて強調しようとし^{注4}ない^{注4}と述べている。

さらに、雇用の維持・創出を目的に日経連、連合、厚生労働省、経済産業省のメンバーで平成14年3月の合意を目指したワークシェア検討会議をおこなっているものの、その議論は、今勤めている人をいかに減らさないかということに視点が偏り、身内優先に傾きがちで、新規雇用を生み出す取り組みよりも雇用維持に主眼を置く議論になっているとの報告^{注5}があることから明らかであろう。玄田は、中高年雇用維持の代償として若年の雇用機会が奪われることを中高年と若年間のディスプレイスメント効果 (displacement effect)、略して雇用の置換効果とよび、置換効果が生み出される背景には、日本企業の雇用慣行と日本の労働市場のきわだったいくつかの特徴がある^{注6}とし、企業内の中高年の雇用を維持することが、企業にとって結果的には経済合理的判断となるとし、業績悪化の場合の雇用水準を実現する方策としては、出向や配置転換等による企業間の労働移動による雇用調整と新規採用の抑制である^{注7}と指摘している。

^{注4} 玄田有史 『仕事のなかの曖昧な不安 揺れる若者の現在』 中央公論新社 2001年 P57

^{注5} 朝日新聞 朝刊 平成14年3月20日

^{注6} 橋本俊詔、デービッド・ワイズ編 『【日米比較】 企業行動と労働市場』 日本経済新聞社 2001年 P180～P183

^{注7} 玄田有史 『前掲書』 P56

さらに中高年の余剰人員を解雇できない別の理由として、企業が大量の従業員の人員整理を行うと、企業に対する社会的評価を低下させ、その後の優秀な人材確保が難しくなるという名声効果 (reputation effect) も企業は無視できない^{※8}ことがあるからである。

3) 世帯主に依存した家庭運営

なぜ企業は雇用維持の為の努力をするのであろうか。ここでは、家庭の運営という観点からみてみよう。日本が戦後の経済成長をはかるために、世帯主という考え方のもとで、「サラリーマンの夫、専業主婦の妻、長男、長女の4人家族」をモデルとして家庭の運営がなされてきたといえる。つまり、男は外で働き、女は家庭を守るという性別役割分業で家庭運営を考え、世帯主である夫の収入に妻と子供が全面的に依存した形で行われてきたのである。言い換えれば、夫は高学歴で、一部上場の企業に就職し、会社員としてのサラリーマン人生を良しとし、それに妻と子供が依存したモデルである。世帯主に依存した家庭運営を維持するためには、企業からは終身雇用という形で雇用を守られてきたのであり、一家の大国柱であり、一家の唯一の安定した稼ぎ手である夫を、企業はそう容易に解雇することはできないという現実がある。また、子供が就職できずにいる状況は、一家の世帯主である夫がリストラされ失職中であるよりは、社会通年上から言っても、また、家庭内における失業の順位から言っても、世間的にも恥ずかしいことでもなく、また深刻度も低いと言える。

それは、夫が失業すると失業した人自身が非難され、働いていないことを不名誉とする社会的背景もあるからであり、解雇された夫が妻や子供に解雇されたことを言えずにサラリーマン金融から給与分の借金をし、借金返済ができなくなり悲劇が起きた報道や、解雇された中年男性の自殺率がここ数年飛躍的に伸びていることから、世帯主である夫の収入に家族が全面的に依存していることが分かる。つまり、子供が就職できずにいる状況は、家庭運営上の許容範囲とみなす傾向が日本社会にあると言えるのではなかろうか。

4) 解雇権濫用の法的縛り

企業がこれほどまでになぜ雇用維持の努力をするのかと言えば、別の背景に

^{※8} 橘木俊詔、デービッド・ワイズ編 『前掲書』 P180～P183

は解雇権濫用に関する厳しい法的縛りがあるからであると言えよう。企業は、余剰人員削減の必要性が認められ、解雇回避の努力済みであり、解雇対象者の選定が合理的であり、労使協議など妥当な手続きがなされているという4つの要件を満たさなければ、従業員の解雇を容易に出来ないという現実があるからである。さらに、解雇については、労働基準法で30日前に従業員に予告すれば解雇できることを企業は知ってはいるものの、社会通念上、解雇相当と認められない場合は権利の濫用として今までは解雇が無効になっていたという背景もあるからである。つまり、解雇権濫用の法的縛りの中での雇用維持の努力は、そのまま若年層の新卒採用の手控えをおこし、若年層が就職できない状況を引きおこしているとも言えよう。

5) 若者の職種のミスマッチ

総務省が発表した労働力調査によると、8月の完全失業率は5.4%で、5月の数値から横ばいが続いているもののいぜん高い数値を示し、平成14年3月1日の都道府県別の完全失業率によれば、昨年の失業率の平均が5%を超えたのは20の都道府県にも及んでおり、比較的求人の多い東京都であっても失業率は5.2%の高い数字を示しているのである。中でも、平成13年の15歳から24歳までの若年者の完全失業率は平均で9.6%と高い数値を示している。平成13年11月、若年者の就職支援を主な目的に30歳未満で正規雇用を希望する人を対象とした、従来の公共職業安定所とは違う若者向けのハローワーク「ヤングハローワークしぶや・しごと館」を開設し、若年者の失業者対策に乗り出している^{※9}ことから、若年者の失業が深刻であることが窺える。訪問者の中には、どんな仕事をしたいのか、職業意識を明確に持っていないものや、残業や休日出勤が嫌で仕事を辞めたもの、中でも、若年者の高失業率については、雇用のミスマッチによるものであると東京都の担当者は指摘している。企業が集中している東京都の求人数は月で15万人にも及ぶというのであるが、その多くがIT技術者の求人であり、新卒者がその職種に就くことは難しく、フリーターにならざるを得ない状況にあると述べている。つまり、若年者の失業率を高めているのは、雇用のミスマッチによるもので、中でも4人に3人が職種のミスマッチによるものであるという報告がある。こうみえてくると、求人が全く無いと言

^{※9} 朝日新聞 平成14年3月1日 朝刊

う訳でもないが、結局のところ、企業が今求める人材は、新卒であっても即戦力となる能力がある人材を欲しているということである。このことも、就職したくても、職種の不マッチにより、新卒で就職できずに若年層の失業率を高めていると言えよう。

今までみてきたように、若年層、中でも新卒女子短大生がなぜ就職できないのかは、1つには、情報技術の発展は、人が行っていた業務をOA機器によって代替可能になったため、特に若年女子が担ってきた一般事務職等の新卒雇用の抑制に影響を与えていること、2つには、企業は、雇用維持の努力をすることこそが会社経営者としてすべき努力であるという考えが根強く、人員整理を行なうと、社会的評価を低下させ、優秀な人材確保が難しくなること、3つには、世帯主である夫の収入に妻と子供が全面的に依存した形で家庭運営が行われてきたために、子供が就職できずにいる状況は、家庭運営上の許容範囲とみなす傾向が日本社会にあること、4つには、解雇権濫用に関する厳しい法的縛りがあること等により、企業が新卒採用よりも雇用維持を優先し、新卒採用を手控えていること、また、5つめには、若年者の失業率を高めているのは、雇用の不マッチによるもので、企業が今求める人材は若年者であっても経験と即戦力となる能力がある人材を欲しがるとの傾向があること等が要因として挙げられよう。

III フリーターという働き方の誤解

前章で整理した若年層がなぜ新卒で就職できないのかの要因に加えて、ここでは新卒でフリーターとしての働き方を選択する学生がなぜ多くなっているのかという側面からみてみよう。なぜなら、雇用環境の悪化により、新卒で就職できないこととフリーターという働きかたを選択することとは密接に関連しているからであり、近年の若者の新卒雇用の抑制が、若者の就職に対する希薄化と就業意識の多様化を引き起こしていると考えられるからである。

文部科学省生涯学習政策局がまとめた14年度学校基本調査速報から卒業後

¹⁰ 文部科学省生涯学習政策局調査企画課 「卒業後の状況調査—平成14年3月卒業—」『平成14年度学校基本調査速報』 P43

の状況調査^{注10}によると、卒業時点で就職も進学もしない無業者は、大卒で2割を占め、中でも短大卒は19.5%と高い比率を表わしている。そして、不況により就職できなかった短大生の多くが、卒業後、学卒未就業者としてフリーターという働き方を選択しているのである。

ここで、フリーターという言葉がどのような意図をもって造られたのかをみてみよう。フリーターという言葉は、1980年代末に株式会社リクルートが、英語で自由を意味するフリーとドイツ語で働く人を意味するアルバイトを合わせて造った造語であることは良く知られているところである。しかし、その言葉が造られた背景と本来の意図について知っているものは少ない。フリーターとは、夢を持ち続けている人達でアルバイトとして働いている若者と、ただ単に仕事をしたくないとか、いつまでも遊んでいたいという後ろ向きな考え方で定職をもたない若者（いわゆるプータローと呼ばれている人たち）とを区別するため、そして、夢を持ち続けている人達がアルバイトをしながら夢を追うために働いている状況を当時呼ぶ言葉がなかったため、また、真剣に人生を考えているからこそ、社会が作った時間の流れのままに高校や大学卒業と同時に就職せず、夢を追うためにみずからアルバイト生活を強いている人たちを応援したいという考えから造った言葉がフリーターだった^{注11}と、フリーターの言葉を世に出した道下は言うのである。

ところが、道下はフリーターという言葉が社会で認知されるに従って、フリーターには2つの意味が混在するようになったとし、1つは夢の実現のために自由な時間を確保するために定職に就かない人を意味する一方で、もう1つは就職難によって就職できずに、仕方なくアルバイト生活をしている人の意味とが混在して使われているとし、フリーターは、大変な世の中から逃げるための都合のいい肩書きになっており、フリーターをただの自由人、あるいは自遊人と考える若者とが混在してきていると述べている。

山田もフリーターが社会の中で一つのライフスタイルとして認知され始めていることは確かであるとし、フリーターは将来目指していることのために、あるいは目的や希望のためにフリーターをしている者と、やりたいことを具体的にみつけるためにフリーターをしているものとの2極分化したフリーターがい

^{注11} 道下裕史 『エグゼクティブフリーター』 株式会社ワニブックス 2001年
P23～P37

ることを指摘し、中でも仕事に関心を示さず、親に生活を支えてもらいながら、漠然と消費を楽しんでいるフリーターを「パラサイト（寄生）フリーター」^{注12}と山田が名付けたことは周知の事実である。また、フリーターに関する議論も研究も多数行われているが、そのいずれもが、フリーターを「モラトリアム型」や「夢追求型」等に2極分化した類型と、「やむをえず型」を加えた3極分化に類型した報告^{注13}であることから、フリーターには2つの意味が混在して使われていることは明らかであると言える。つまり、フリーターという言葉が造られた本来の意図、道下の意図とは明らかにかけ離れたところで、今の社会ではフリーターという言葉が使われているという事実があるということである。

さらに、この言葉を造った当初は、フリーターとは、夢を持って生きる若者の代名詞としての呼称に加えて、自由という意味合いと同時に、確固たる意志を持った人間をイメージさせていたと道下は言うのである。ところが、フリーターという言葉が社会で認知されるに従って、実際は、新卒で就職できなかった学生がアルバイト・パートとして働くことを選択することを余儀無くされ、新規学卒未就業者の受け皿としてのフリーターを増大させることになっているということにも着目しなければならない。山田は、性別と学歴をキーにして、フリーターの将来意識の分析を行い、高卒と短大卒の女性は、結婚して夫に生活を支えてもらうという希望を抱き、夫に生活を支えて貰うことを前提にフリーターを続ける人が多く、量的にも一番多い^{注14}と指摘していることから夢を持って生きる若者とは異なっていることがわかる。つまり、フリーターとい

^{注12} 山田昌弘 「フリーターの理想と現実―「はみだし」始めた若者としてのフリーター―」 P36～P45 『JILI FORUM 2001 No.10 特集[ワークスタイルの多様化と生活設計]』 財団法人生命保険文化センター 2001年

^{注13} フリーターに関する研究は、日本労働研究機構が『調査研究報告書 No.136』「フリーターの意識と実態―97人へのヒアリング結果より―」（2000年）、『調査研究報告書 No.146』「大都市の若者の就業行動と意識―広がるフリーター経験と共感―」（2001年）で、若者の就業行動について調査分析しており、株式会社リクルートフロムエーが『フリーター白書2000』（2000年）や『フロムエーアルバイトデータレポート2001東海圏版』（2001年）でも調査分析を発表している。

^{注14} 山田昌弘 「前掲書」 P42

う言葉が造られ、言葉が社会で認知されるに従って、フリーターという言葉が造った本来の意図とは全く違って、新卒で就職できなかった者が、手軽にこづかいを稼ぐ方法として、そして何ものにも縛られずに生活費を得る手段として彼らの格好の社会の居場所を作り、「とりあえずフリーター」「何となくフリーター」層を作り出していると言え、さらにこのフリーター層を増大させるという皮肉な結果を招いているのである。

今までみてきたように、IIで整理した新卒雇用の抑制の5つの要因に加えて、フリーターという言葉の認知度の高まりと、フリーターという働きかたの本来の意図の誤解が、若者の就職に対する希薄化と就業意識の多様化を引き起こし、新卒で就職できなかった学生がフリーターという働きかたを選択していると言えよう。

IV 新卒でフリーターを選択することの可能性

1) 若者の離職・転職

ここでは特に新卒でフリーターという働き方を選択した場合の可能性とその後のキャリア形成にどのような影響があるのかをみてみよう。若年層の離職状況を平成9年版働く若者のデータブックから新規学校卒業就職者の離職状況^{注15}を短大等卒でみると、平成5年卒の場合で、1年目13.2%、2年目10.6%、3年目9.9%、3年以内に離職しているものが33.7%と、高い数値を示しており、女子に関していえば、30代後半迄に転職する回数は平均3～4回という報告があることから、新卒で就職した職場に長くとどまるのではなく、若者にとっては、離職・転職が当たり前になっているといえる。若者がなぜ離職・転職をするのかの理由はここでは言及しないが、着目すべきは、現在でも企業の採用方法は、新卒と既卒・転職組みとの採用方法は全く別枠で行なうのが主流であり、採用基準も求められる能力も違っているということである。既卒や転職組に求められる採用基準となるのは、その人が以前どのような会社で、どのような仕事をしてきたのかという経験と、どのような能力・スキルを持ち

^{注15} 労働省労政局編 『平成9年版 働く若者のデータブック』 平成10年 P

合わせ、その人の能力が新しい職場で有効に活用でき、即戦力となりうるのかという基準で採用される。一方、新卒採用は、本人の今持ち合わせている能力というよりも本人の将来の可能性を採用基準とすると言われている。ところが、新卒で安易にフリーターを選択すると、新卒採用者を企業が一人前の仕事人に仕立てるための様々な社内教育訓練や組織の一員として働く経験のチャンスを逃してしまうため、職業人としての能力開発の面において問題が生じるといわれ、さらに、離職・転職が当たり前になればなるほど、求められる能力も異なるために転職も難しくなると言えよう。新卒で初めて社会に出る時、正社員として一つの会社で仕事を経験し、組織の一員として一定期間働くことは、社会人としても、またその後の仕事人としての成長のためにも、またキャリア形成のためにも、とても大切なことと言える。つまり、一生一度の新卒市場は特別な市場と言え、企業は一般的には、教育コストを負担し、新卒をある程度の時間をかけて基本的な仕事人としての基礎能力をつけるのであるが、新卒で正社員として就職しない限りは、企業が提供するこのような能力開発の機会を得られないということであり、さらに、組織の一員として若い時に能力開発の機会を得られないことは、仕事人としての将来のキャリア形成のうえにも大きな影響があると考えられ、さらには、離職・転職も難しくなると言えよう。

2) 女性フリーターの就労実態

新卒で就職できなかったものが、安易に「とりあえずフリーター」「何となくフリーター」として働くことを選択すると、フリーターの仕事は、時間給で働く単純労働が多く、仕事を通じての能力開発の可能性も非常に低くなるというリスクがあると言え、さらに仕事人としての将来の可能性を自ら放棄することになると言える。それを女性のフリーター就労実態からみてみよう。女性のフリーターの就労実態^{注16}は、フリーター経験年数3年、週5日、1日8時間働き、月収は10万4千円で6割が親と同居、就労職種はコンビニやガソリンスタンド、ファミリーレストラン等のサービス・販売系が多い。それは、サービス・販売職の多くが女性のアルバイトを前提にして成り立っていることもあって、大学在学中にアルバイトとしてやってきた職種を卒業後もフリーターとして引き続き選択することになるからであり、学生アルバイトとフリーターの違いは、

^{注16}拙著『前掲書』において女性フリーターの実態を詳細に述べている。

単に勤務時間と働く日数の長短だけなのである。新卒で安易にフリーターを選択することは、能力開発の機会も与えられず、また能力開発の必要も無い仕事を担当するということとも言え、それは便利な使い捨て労働者としてスタートすることを意味していると言える。また、特別な能力やスキルを必要としない“こなす仕事”をひたすら毎日担当することになるとも言える。つまり、新卒で安易にフリーターを選択することは、担当する仕事は労働時間スポット買い型の人材であり、必要時に必要人数だけを調達・解雇でき、何時でも代替がきく補助的・定型的作業要員に自ら志望するということの意味しているのである。新卒で特別な能力やスキルを必要としない“こなす仕事”を続ける限り、この仕事を何年続けようとも、能力開発の機会を得ることも無く、また、仕事を通じて特別な能力やスキルを養うことも出来ないし、賃金の増加も望めない。何より、フリーターからの離脱をし転職を望んだとしても、転職も不可能な状況に自らを追いやることに他ならない。

3) 新卒就職市場の特異性

新卒就職市場の特異性との関連から検証してみよう。最近は通年採用という考え方が出てきてはいるものの、その実数は少なく、通年採用は新卒というよりも既卒者を対象としていると考えた方が良いでしょう。新卒に関しては、まだ一括採用が中心であると言え、そういう意味で新卒での就職活動は特別だと言えよう。新卒の就職活動には、大きく2つの方法があり、学校推薦という方法で大学の就職課を通じて行うか、あるいは、自ら資料請求をし、エントリーシートを提出し、会社説明会、筆記試験、面接、内定という手順を踏んで行のが一般的である。どちらの方法をとろうとも、就職活動は学生が主体となって動かなければ何も始まらないという特徴がある。

ここで学校推薦による就職活動をみてみよう。学校推薦による就職活動は、企業と短大との間に信頼関係ができていた大学に対してだけ個別に求人を出すということであり、短大側では、受験の意志表示があった学生の中から、大学が自信を持って送り出せる学生を学内選抜して、企業に推薦し、受験させるのである^{注17}。また、就職課は企業の人事採用係りとの間で、常日頃から密接な情

^{注17} 上田昌美、細田咲江 『就職出来ない！～そのとき、あなたの子供は大丈夫か～』 角川書店 2001年 P110

報交換を行っており、個別の企業毎の内部情報も、また、企業がどのような学生を推薦して欲しいのか等、十分に把握しているのが普通である。なぜなら、特に短大においては、企業に送り出した学生の評判が良ければ、翌年もまた、企業から採用希望を得ることが出来るからであるが、さらに、短大の出口である学生の就職内定率は、出口つまり就職内定率が、入り口つまり入学者数に影響するという意味でも重要なことであるため、いずれの短大も就職活動支援には相当力をいれていると言える。

学生が短大から学校推薦を受けるためには、1年次で30単位以上取得済みのもので、本人の意志と成績と適性を就職課が判断した上で、初めて受験資格を得られるのである。つまり、学校推薦の意味するものは、企業にとっては短大から一定のレベルの学生を推薦して貰えるという人物保証と人員確保のメリットがあり、短大にとっても、100%内定の確約はないものの、就職先の確保や就職先の予想が出来るというメリットがあると言える。また、学生にとっても、企業の保証があり、一般公募で受験するよりも有利であるというメリットがある。このように学校推薦による就職活動は、既卒者や転職者の就職活動とは明らかに違っていると言え、学校推薦で就職することは、学生にとっては、大学からも企業からも、学力と人物の保証を得たということと言える。一方、自ら資料請求をし、エントリーシートを提出し、会社説明会、筆記試験、面接による一般応募による就職活動は、景気低迷による若年層の雇用環境の悪化や情報技術の発展による業務内容の変化が女子短大生を直撃しているために、新卒で正社員内定を取ることは困難な状況にあるため、その中で内定をとれた学生は、職業人としての可能性を企業から認めてもらったことを意味すると言える。

以上のことから明らかなように、新卒で安易にフリーターを選択すると、企業が与える新卒採用者を一人前の仕事人に仕立てるための様々な社内教育訓練や組織の一員として働く経験のチャンスを逃してしまうため、その人の職業人としての能力開発の面において問題が生じ、転職の際には、新卒採用とは違って自分が持ち合わせているスキルや能力、それまでの経験が採用基準となるため、転職も難しくなり、さらに、フリーターは特別な能力やスキルを必要としない“こなす仕事”を担当することが多いため、何年続けようとも、能力開発の機会を得ることも少なく、また、仕事を通じて特別な能力やスキルを養うことも出来ない。これらのことは、仕事人としての将来の可能性を自ら放棄することに繋がると思われるため、新卒で安易にフリーターを選択することは非常

にリスクが高い選択であると言わねばならない。さらに、新卒就職市場の特異性から言っても、大学からも企業からも、学力と人物の保証も職業人としての可能性も得られなかったことを意味していると言え、今日の社会では最初の出口で躓いている人間として将来に渡ってみなされると言える。以上のことから新卒で安易にフリーターを選択することは、その後40年は続くであろう職業人・仕事人として、非常にリスクが高い選択であると言わねばならない。

V 結びにかえて

雇用環境の悪化に影響され女子短大生が就職せずに新卒で安易にフリーターという働きかたを選択した場合、その後のワーカーとしての将来の可能性にどのように影響するのかを検討してきた。明らかになったことは、情報化による業務の変化のため、中高年雇用維持の代償のため、世帯主に依存した家庭運営のため、雇用権濫用の法的縛りのため、さらに若者の職種のミスマッチなどによる新卒雇用の手控えが、新卒でフリーターという働きかたを選択する若者を増大させていることである。そして、背景にはフリーターという言葉が造られた本来の意味と働きかたを誤解し、フリーターという言葉の社会的認知度の高まりとともに新卒でフリーターを選択する層が増大していることもわかった。

つまり、1. 新卒で安易にフリーターを選択することは、若者の離職・転職が当たり前になればなるほど、既卒や転職は、採用基準も求められる能力も違っており、その人の能力が新しい職場で有効に活用でき、即戦力となりうるのかという基準で採用されるため、離職も転職も難しくなること、2. 新卒で安易にフリーターを選択することは、何時でも代替がきく補助的・定型的作業要員に自ら志望するということを意味し、何年続けようとも、能力開発の機会を得ることも無く、また、仕事を通じて特別な能力やスキルを養うことも出来ないため、賃金の増加も望めず、フリーターから離脱して転職を希望しても転職も不可能な状況に自らを追いやること、3. 新卒就職市場の特異性から言っても、今日の社会では最初の出口で躓いている人間としてみなされると言えよう。

以上のことから、新卒で安易にフリーターを選択することは、その後40年は続くであろう職業人・仕事人として、非常にリスクが高い選択であることと言え、新卒フリーターという働き方の可能性は見込まれにくいと言っても差し支えないであろう。女子短大生を新卒フリーターにしないためには、教育現場に

においては、1年生入学時から就職活動支援教育を取り入れる必要や、就職活動支援教育指導法等を教員も積極的に学ぶことも必要であろう。また、就職活動は、何より学生自身が就職をするのだという意志決定を自らがしなければ何も始まらないため、学生が職業的自己概念を持てる教育や学生自身が意志決定出来るための情報の提供や考え方等を、ビジネス実務教育において積極的に行っていく必要があると思われる。同時に、学生がなぜ就職活動をするのかという動機づけも出来なければならないが、現状では学生が将来に対して肯定的な夢や希望を持つことが難しいため、この点においても1年生からの指導が必要であろう。さらに、就職相談室と教員とが連携し、就職活動に取り組むためのより良いシステムの再構築も必要であろう。また、大学と学生と家庭とが共に協力しあい、就職活動に取り組むというシステムも必要であろうが、これらは今後の研究課題としたい。

参考文献

- 上田昌美、細田咲江 『就職出来ない！～そのとき、あなたの子供は大丈夫か～』
角川書店 2001 年
- 大久保幸夫編著 『新卒無業』 東洋経済新報社 2002 年
- 玄田有史 『仕事のなかの曖昧な不安 揺れる若者の現在』 中央公論新社 2001 年
- 財団法人生命保険文化センター 『JILI FORUM 2001』 No.10 2001 年
- 高山予志子 『レイバー・デバイド [中流崩壊]』 日本経済新聞社 2001 年
- 橘木俊詔、デービッド・ワイズ編 『【日米比較】企業行動と労働市場』 日本経済新聞社 2001 年
- 日本労働研究機構 『調査研究報告書 No.136』 2000 年
- 日本労働研究機構 『調査研究報告書 No.146』 2001 年
- 道下裕史 『エグゼクティブフリーター』 株式会社ワニブックス 2001 年
- 文部科学省生涯学習政策局調査企画課編 『学校基本調査 02』
- 労働省労政局編 『平成9年版 働く若者のデータブック』 平成10 年